

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
BMT DANA MULIA KECAMATAN NGEMPLAK KABUPATEN
BOYOLALI**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah surakarta

Disusun oleh :

ERI IRAWAN

B100100225

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan Judul :

PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BMT
DANA MULIA KECAMATAN NGEMPLAK KABUPATEN BOYOLALI

Nama : Eri Irawan

Nim : B100100225

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2014

Pembimbing Utama

(Drs. Ma'ruf, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono. SE,M.Si)

SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : ERI IRAWAN
NIM : B100100225
Fakultas/jurusan : EKONOMI DAN BISNIS / MANAJEMEN
Jenis : SKRIPSI
Judul : Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada Bmt Dana Mulia Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan, mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikina pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, Juli 2014

Yang Menyatakan



ERI IRAWAN

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada Koperasi BMT Dana Mulia Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah yang pertama untuk menjelaskan pengaruh dari variabel upah dan variabel insentif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan di BMT Dana mulia. Dan yang kedua adalah untuk menjelaskan variabel independen (upah dan insentif) yang paling berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan di BMT Dana mulia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan Koperasi BMT Dana mulia Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali dan juga variabel Upah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas karyawan pada Koperasi BMT Dana mulia Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali.

Pada uji asumsi klasik seluruh variabel berdistribusi normal pada uji normalitas, pada uji multikolinieritas tidak terjadi multikolinieritas, dan pada uji heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada uji t terbukti variabel upah yang paling berpengaruh, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 2,826$ Sedangkan nilai uji t pada variabel Insentif $t = 2,611$ Dan pada uji F nilai $F_{hitung} = 14,938 > F_{tabel} = 3,26$, maka H_0 ditolak, sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan upah dan insentif terhadap produktivitas.

Surakarta, Juli 2014

Pembimbing

(Drs. Ma'ruf, MM)

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Pemberian upah dan insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan angin segar dan menimbulkan Motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan

tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah

Veithzal (2005:375) menyatakan bahwa upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah juga merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Menurut Winardi (1986:501) Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa-jasa merupakan *wages*.

Jadi, dari definisi tentang upah diatas dapat disimpulkan upah adalah suatu balas jasa yang harus dibayarkan kepada para pekerja atas jasa-jasanya yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, sesuai dengan jam kerja, bisa juga dengan jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekeja.

B. Penggolongan Upah

Upah juga digolongkan menjadi beragam dan unik, veithzal (2005:375) menggolongkan upah menjadi tiga bagian, yaitu.

1. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan pada standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi.

2. Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah didasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakan.

3. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakan, serta alat yang diperlukan untuk menyelesaikanya.

C. Pengertian Insentif

Menurut veithzal (2005:384) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing* atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang

disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya (Bachrun, 2011 : 22).

Dari definisi insentif diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja yang dilakukan diluar tugas pokoknya untuk memotivasi para pekerja agar lebih semangat dalam bekerja dan berprestasi dalam organisasi (perusahaan).

D. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktifitas menjadi satu hal yang sangat penting. veithzal (2005:385)

E. Pengertian Produktivitas

Jhon Suprihanto (1997:12) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan sebagai perbandingan antara penghasilan (*output*) dengan pengorbanan (*input*) dari pengertian

sederhana tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan sebagai kesatuan masing-masing bidang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu sering kali dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Gaspersz, 2003:130).

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output : input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan

keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Muchdarsyah Sinungan, 1997:12).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu kemampuan sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang unggul dan sebenar benarnya, agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, yang dimulai dari kebutuhan konsumen dan berakhir dengan persepsi pelanggan.

F. Tinggi Rendahnya Produktivitas

Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas seseorang maka diperlukan cara pengukuran, menurut Darma (2001) yaitu :

1. Kuantitas atau jumlah yang harus dihasilkan
2. Kualitas atau mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Analisis Data

Dalam menganalisa data yang telah ada tersebut, penulis menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka hitung, kemudian dari hasil perhitungan tersebut akan diketahui kesimpulan dari analisa data tersebut. Analisa data kuantitatif yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan determinasi (R^2).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari perhitungan spss, persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,568 + 0,285X_1 + 0,327X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan keterangan sebagai berikut:

$a = 8,568$, Dari hasil tersebut menunjukkan upah dan insentif mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

$b_1 = 0,285$, Dari hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu apabila upah yang diberikan Koperasi BMT Dana Mulia Kec. Ngemplak semakin meningkat maka mengakibatkan produktivitas meningkat.

$b_2 = 0,327$, Dari hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu apabila insentif yang diberikan Koperasi BMT Dana Mulia Kec. Ngemplak semakin meningkat maka mengakibatkan produktivitas meningkat.

2. Uji t

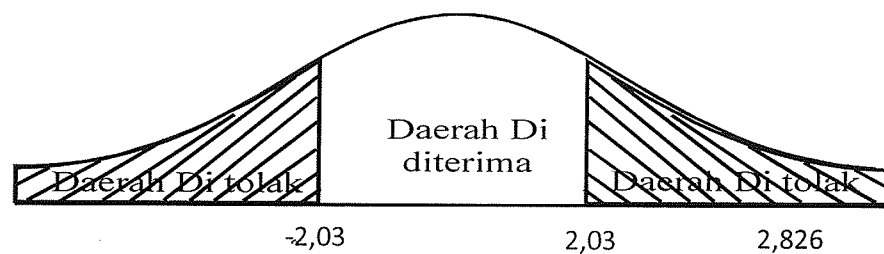
Adapun perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen (upah dan insentif) secara individu terhadap variabel dependen (produktivitas) adalah sebagai berikut :

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

1) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,826.



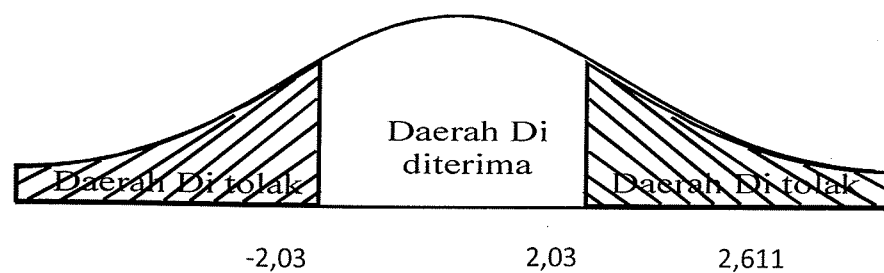
2) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,826 > t_{tabel} = 2,03$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas.

b. Uji t yang berkaitan dengan insentif (X_2) terhadap keputusan karyawan (Y)

1) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,611.

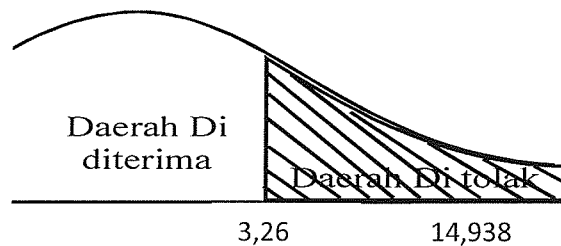


2) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,611 > t_{tabel} = 2,03$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas.

3. Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah upah dan insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti (signifikan) terhadap produktivitas.



a. Kesimpulan

Dengan didapatnya $F_{hitung} = 14,938 > F_{tabel} = 3,26$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan upah (X_1) dan insentif (X_2) terhadap produktivitas (Y).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X , yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah (X_1) dan insentif (X_2) terhadap produktivitas (Y) secara bersama-sama. Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 16.00 diperoleh $R^2 = 0,454$, ini dapat diartikan bahwa 45,4% perubahan/variasi Y (produktivitas) dikarenakan oleh adanya

perubahan/variasi variabel X (upah dan insentif) sedangkan 54,6% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya motivasi komunikasi dan sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yang disampaikan “Diduga variabel upah dan variabel insentif berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan” terbukti, ditunjukkan dengan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 8,568 + 0,285X_1 + 0,327X_2 + e$

Dari persamaan ini menunjukkan bahwa variabel upah dan variabel insentif berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas.

Sedangkan dari hasil uji t dapat diperoleh variabel upah dengan nilai $t_{hitung} = 2,826 > t_{tabel} = 2,03$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas. Dan perhitungan variabel insentif diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,611 > t_{tabel} = 2,03$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas.

Begitu juga dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,938 > F_{tabel} = 3,26$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan upah (X_1) dan insentif (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh yang positif signifikan antara upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan Koperasi BMT DANA MULIA Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali.
- 2 Upah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas karyawan Koperasi BMT DANA MULIA Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali.

Saran-Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara upah dan insentif terhadap produktivitas kerja, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi oleh Koperasi BMT DANA MULIA Kec. Ngemplak Kab. Boyolali.
2. Perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan insentif berupa pemberian tambahan pendapatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan peningkatan tunjangan kesejahteraan dan kesehatan yang memadai.
3. Perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan seyogyanya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif dan tertib.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachrun, Saifuddin. 2022. *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Cooper, Donald R dan Emory, C William. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, John W. 2003. *Research Design, Qualitatif, Quantitatif, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.
- Darma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonomika Dasar. Alih Bahasa Sumarno Zain*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ruky, Ahmad S. 2001. "Manajemen Penggajian dan Perupahan Untuk Karyawan Perusahaan" *Paduan Praktis tentang Cara Merancang, Menyusun dan*

Mengelola Sistem Penggajian/ Pengupahan Yang Mendorong Prestasi dan Produktivitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Computindo.

Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktiitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharyadi dan Purwanto S, K. 2009. *Statistika Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Suprihanto, John. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Karunika, Universitas Terbuka.

Wahid, Sulaiman. 2004. *Analisis-Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta. Andi.